

**PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH
SAKIT ISLAM IBNU SINA PEKANBARU**

Oleh :

Friska Aprilia

Pembimbing : Samsir dan Arwinence Pramadewi

Faculty of Economic, University of Riau, Pekanbaru, Riau

Email : pattihaweanfriska@gmail.com

*The Influence Of Workload, Work Stress And Work Motivation On Nurse
Performance In Ibnu Sina Islamic Hospital Of Pekanbaru*

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of workload, job stress and work motivation on the nurse performance in Ibnu Sina Islamic Hospital Of Pekanbaru. There are 4 variabels in this reserach, Workload (X_1), Work Stress (X_2), Work Motivation (X_3) and Nurse Performance (Y). The population of this study were the nurses in-patient ward totaling 104 nurses. Sampling technique using a proposional random sampling method and the data obtained were analyzed using multiple linear regression using SPSS version 17.0. Based on hypotesis testing that has been done, the result showed that the workload, work stress and work motivation positive and significant impact on nurse performance in Ibnu Sina Islamic Hospital of Pekanbaru. The result of this study showed, simultaneous regression test (f-test) showed that workload, work stress and work motivation simultaneously affect the performance of nurses, while the partial test (t-test) of workload, work stress and work motivation partially influence the performance of nurses in Ibnu Sina Islamic Hospital of Pekanbaru. It is recommended to the Hospital to conduct further analysis related to the nurse perception of workload, work stress and work motivation and make appropriate policies in order to improve nurses performance.

Keywords: Workload, Work Stress, Work Motivation and Nurses Performance

PENDAHULUAN

Sebagai pemberi jasa pelayanan kesehatan, Rumah Sakit beroperasi 24 jam sehari. Rumah Sakit membuat pemisah terhadap pelayanan pasien yaitu pelayanan perawatan pasien yang memerlukan penanganan *emergency*, *non*

emergency dan yang diopname. Penanganan pada pelayanan tersebut dilaksanakan oleh pekerja kesehatan rumah sakit. Pekerja kesehatan rumah sakit yang terbanyak adalah perawat yang berjumlah sekitar 60% dari tenaga kesehatan yang ada di rumah sakit. Perawat merupakan salah satu pekerja kesehatan untuk

mendapatkan tanggapan, informasi serta jawaban yang selalu ada di setiap rumah sakit dan merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan rumah sakit. Perawat rumah sakit bertugas pada pelayanan rawat inap, rawat jalan atau poliklinik dan pelayanan gawat darurat (Lilis, 2007).

Perawat merupakan salah satu profesi di rumah sakit yang memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan. Oleh karena itu, rumah sakit tempat perawat bekerja senantiasa melakukan berbagai usaha yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas profesionalisme perawat. Keperawatan merupakan bagian integral dari sistem pelayanan kesehatan dan merupakan salah satu faktor yang menentukan mutu pelayanan kesehatan. Untuk itu perlu diperhatikan kinerja perawat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien.

Pelayanan yang diberikan oleh perawat masih sering dikeluhkan oleh masyarakat. Sorotan terhadap kinerja perawat merupakan masalah yang harus segera ditanggulangi, sebab pelayanan keperawatan menentukan mutu pelayanan rumah sakit. Kinerja yang jelek akan berdampak terhadap rendahnya pelayanan, pasien merasa kurang nyaman dan tidak puas.

Kinerja dalam hal ini erat kaitannya dengan seberapa besar beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan. Semakin rendah beban kerja dan stres kerja perawat semakin baik kinerjanya. Semakin besar motivasi kerja perawat semakin baik kinerjanya.

Dari hasil *pra survey* diketahui masih banyak pasien rawat inap rumah sakit ini yang merasa tidak puas dengan pelayanan keperawatan yang diberikan oleh perawat. Seperti perawat yang kurang terampil dalam melakukan tugas dan fungsinya, perawat yang kurang ramah saat melakukan pelayanan keperawatan, perawat yang kurang siap ketika melakukan pelayanan keperawatan, ketidaktepatan waktu yang perawat lakukan dalam memberikan asuhan keperawatan, dan lain sebagainya. Hasil ini menunjukkan kinerja perawat yang masih kurang maksimal.

Beban kerja perawat juga menjadi masalah karena terjadi ketidakseimbangan beban kerja. Dari hasil *pra survey* diketahui jumlah pasien yang harus ditangani 1 orang perawat tidak sesuai dengan banyak jumlah pasien berdasarkan ilmu keperawatan. Pada bulan Januari rata-rata pasien yang harus ditangani 1 orang perawat berjumlah 1 orang. Ini merupakan beban kerja terlalu sedikit atau kurang. Pekerjaan yang terlalu sedikit dibebankan setiap hari, dapat mempengaruhi beban mental atau psikologi perawat. Sedangkan pada bulan Februari sampai April jumlah pasien mencapai 7 sampai 8 orang setiap bulannya, jumlah ini lebih banyak dari jumlah pasien yang harus ditangani perawat menurut standar ilmu keperawatan. Jumlah pasien berlebih ini akan membutuhkan waktu untuk bekerja dengan jumlah jam yang lebih banyak. Menurut Munandar (2008), beban kerja dapat dibedakan atas beban kerja berlebih dan beban kerja terlalu sedikit atau kurang.

Selain masalah beban kerja, faktor stres kerja juga memegang peranan penting dalam upaya meningkatkan kinerja perawat. Bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada. Sebaliknya bila stres terlalu tinggi, kinerja akan menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Stres kerja menyebabkan perawat kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya. Akibat yang paling ekstrim adalah kinerja menjadi rendah, perawat menjadi kehilangan semangat dalam bekerja, putus asa, keluar atau menolak bekerja untuk menghindari stres.

Pra survey yang penulis lakukan melalui kuesioner yang disebar kepada 30 orang perawat di ruang Mina (VIP), ruang Marwa (I, II) dan ruang Arafah (III) mengenai variabel stres kerja pada perawat, didapat hasil bahwa stres kerja yang dialami masing-masing perawat berbeda. Menurut hasil *pra survey* pada 30 perawat di tiga ruang rawat inap yang berbeda, perawat di ruang Arafah (III) dengan jumlah responden terbanyak dibandingkan dua perawat di ruang Mina (VIP) dan Marwa (I,II) yaitu sebanyak 5 perawat setuju bahwa mereka memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dengan waktu yang sudah ditentukan berbeda dengan perawat di dua ruang rawat inap lainnya yang dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Hal ini membuktikan bahwa pemberian tugas yang terlalu banyak dapat menyebabkan stres pada perawat. Menurut Siagian (2006), bahwa jika stres tidak dapat diantisipasi dengan baik dan benar maka akan berakibat pada ketidakmampuan seseorang

berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun diluar pekerjaannya.

Motivasi juga merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk meningkatkan kegairahan kerja perawat. Perawat yang memiliki motivasi rendah cenderung memiliki kinerja yang rendah pula. Sebaliknya perawat yang memiliki motivasi tinggi akan memiliki kinerja yang baik. Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja perawat di RS Islam Ibnu Sina pekanbaru penulis telah melakukan *pra survey* dengan menyebar sebanyak 30 kuesioner kepada para perawat di tiga ruang rawat inap yang berbeda, yaitu ruang Mina (VIP), ruang Marwa (I,II) dan ruang Arafah (III).

Motivasi kerja pada 30 perawat di setiap ruangan tergolong masih kurang baik. Ini dapat dilihat dari beberapa faktor, seperti pemberian insentif yang kurang adil, kondisi lingkungan tempat perawat kerja masih kurang nyaman, belum terciptanya prosedur kerja yang jelas, kurangnya pemberian penghargaan terhadap prestasi kerja perawat, kecilnya peluang bagi perawat untuk mengembangkan karirnya dan lain sebagainya. Motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja dalam organisasi. Kinerja perawat yang kurang baik juga akan berdampak pada produktivitas rumah sakit, sehingga organisasi perlu memberi perhatian kepada berbagai macam kebutuhan pegawainya dalam rangka meningkatkan motivasi dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian

ini yaitu: 1) Bagaimana pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja perawat RS Islam Ibnu Sina Pekanbaru? 2) Bagaimana pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja perawat RS Islam Ibnu Sina Pekanbaru? 3) Bagaimana pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja perawat RS Islam Ibnu Sina Pekanbaru? 4) Bagaimana pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja perawat RS Islam Ibnu Sina Pekanbaru?

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja Perawat RS Islam Ibnu Sina Pekanbaru. 2) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja Perawat RS Islam Ibnu Sina Pekanbaru. 3) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja perawat RS Islam Ibnu Sina Pekanbaru. 4) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja perawat RS Islam Ibnu Sina Pekanbaru.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *Performance*, ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja / prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi juga termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo, 2007).

Kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana ada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan (Mangkuprawira dan Hubies, 2007). Unsur-unsur yang dinilai dari kinerja karyawan menurut Sastrowiharjo (2006) antara lain:

a. Kesetiaan

Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan, mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab.

b. Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan kinerja yang dicapai seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

c. Tanggungjawab

Tanggungjawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik dan tepat waktu.

d. Ketaatan

Ketaatan adalah kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentaati segala ketetapan dan peraturan.

e. Kejujuran

Kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.

f. Kerjasama

Kerjasama merupakan kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

g. Prakarsa

Prakarsa merupakan kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen.

Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Munandar (2011), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Menurut Prihatini (2007), beban kerja dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal meliputi beban yang berasal dari luar tubuh perawat (*stressor*), seperti:

- a. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, tugas-tugas yang bersikap mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan dan tanggungjawab pekerjaan.
- b. Organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja

biologis dan lingkungan kerja psikologis. Faktor internal yaitu yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Stres Kerja

Secara umum orang berpendapat bahwa jika seseorang dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang melampaui kemampuan individu tersebut, maka dikatakan bahwa individu itu mengalami stres kerja. Menurut Rivai & Sagala (2009) stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan.

Hasibuan (2007), mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat menyebabkan stres diantaranya:

- a. Beban kerja yang terlalu berlebihan.
- b. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar.
- c. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
- d. Konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
- e. Balas jasa yang terlalu rendah.
- f. Masalah-masalah keluarga.

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin "*Movere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Mangkunegara (2011), mengemukakan bahwa motif adalah kecenderungan untuk beraktivitas,

dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri.

Menurut Hasibuan (2003) yang dikutip Soekidjo (2008) mengemukakan bahwa:

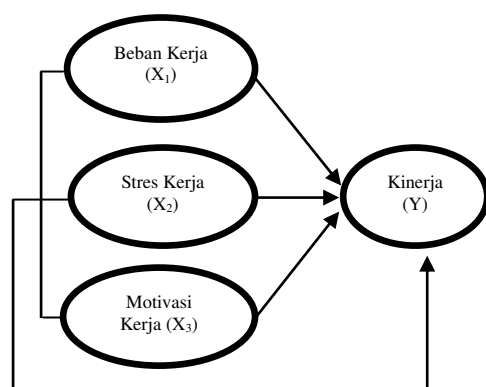
Motivasi di dalam suatu organisasi mempunyai maksud dan tujuan yang sangat luas antara lain:

- Meningkatkan gairah dan semangat kerja pegawai.
- Meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang akhirnya meningkatkan kinerjanya.
- Meningkatkan produktivitas karyawan.
- Meningkatkan loyalitas dan integritas karyawan.
- Meningkatkan kedisiplinan karyawan.

Model Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah dan tinjauan pustaka yang telah diuraikan di muka mengenai variabel Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja, maka kerangka penelitian yang diajukan dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1.
Model Pemikiran



Sumber: Hasanbasri (2006),
Munandar (2008), Robbins (2006)

Hipotesis

Mengacu pada rumusan masalah, tinjauan teoritis dan kerangka pemikiran tersebut maka hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.
- H2: Beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.
- H3: Stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.
- H4: Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada RS Islam Ibnu Sina yang beralamat di jalan Melati No. 60, Harjosari, Sukajadi, Pekanbaru, Provinsi Riau

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini *Proportional Random Sampling*. Pengambilan sampel secara proporsi dilakukan dengan mengambil banyaknya subyek dalam masing-masing strata atau wilayah (Arikunto, 2006). Dengan menggunakan tehknik *Proportional Random Sampling* didapatkan jumlah sebanyak 51 orang perawat, adapun besar atau jumlah pembagian sampel untuk masing-masing ruang dengan menggunakan rumus menurut Sugiyono (2012).

Berdasarkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini maka teknik analisis data yang digunakan adalah: 1) Uji validitas berarti instrument tersebut dapat mengukur apa yang hendak diukur (Sugiyono, 2012). Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument (Sugiyono, 2012). 2) Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah jawaban responden konsisten atas kuisisioner yang diberikan. 3) Uji normalitas yaitu ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari garis normal *P-P Regression Standarized Residuals*. 4) Uji multikorelasi bertujuan menguji apakah didalam model regresi linear ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantara variabel independen. 5) Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu (*error*) pada periode *t* dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya. 6) Uji Heterokedastisitas adalah untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. 7) Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik-turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel dependen sebagai

faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) (Sugiyono, 2012).

Variabel Penelitian

Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah beban kerja (X_1), stres kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) sementara variabel terikat (Y) adalah kinerja. Berikut tabel operasional variabel dalam penelitian ini:

Tabel 1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala
Kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan organisasi. Sutrisno (2010)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Penggunaan waktu 4. Kerjasama dengan orang lain Miner dalam Sudarmanto (2009)	Ordinal
Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Munandar (2011)	1. Faktor eksternal berasal dari dalam tubuh: - Tugas - Organisasi kerja - Lingkungan kerja 2. Faktor internal dari dalam tubuh Arika (2011)	Ordinal
Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan. Rivai & Sagala (2009)	1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan antar pribadi 4. Struktur organisasi 5. Kepemimpinan Robbins (2006)	Ordinal
Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh dalam membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Mangkunegara (2011)	1. Motivasi intrinsik: - Tanggungjawab - Peluang untuk maju - Kepuasan kerja 2. Motivasi ekstrinsik: - Gaji - Kondisi kerja - Hubungan kerja Sedarmayanti (2007)	Ordinal

Sumber: Berbagai Sumber

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa responden yang bekerja di rumah sakit tersebut umumnya berada pada usia 28-37 tahun yaitu sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 37%. Rata-rata respondendi rumah sakit berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 40 orang dengan persentase sebesar 78%. Tingkat pendidikan perawat diketahui rata-rata lulusan Diploma III yaitu sebanyak 39 orang dengan persentase sebesar 76%. Masa kerja responden rata-rata berkisar antara 5-10 tahun yaitu sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 37%. Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa masa kerja perawat sudah cukup lama dan dapat dikatakan sudah berpengalaman dalam menangani pasien di rumah sakit.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukurnya validnya data, dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} pada taraf signifikan 5% untuk uji 2 sisi. Nilai r_{tabel} dapat dilihat dengan persamaan $N-2 = 51-2 = 49$ (lihat tabel r dengan df 49) $= 0.276$. Nilai r_{hitung} dalam uji ini adalah pada kolom *Item-Total Statistics (Corrected Item-Total Correlation)*. Diketahui nilai $r_{hitung} \geq 0.276$. Artinya seluruh item-item yang digunakan dalam penelitian dinyatakan valid. Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal ini terlihat dari nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Nilai uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
Kinerja (Y)	1	0,949	0,276	Valid
	2	0,942	0,276	Valid
	3	0,899	0,276	Valid
	4	0,926	0,276	Valid
Beban kerja (X ₁)	1	0,953	0,276	Valid
	2	0,894	0,276	Valid
	3	0,886	0,276	Valid
	4	0,955	0,276	Valid
Stres kerja (X ₂)	1	0,912	0,276	Valid
	2	0,952	0,276	Valid
	3	0,931	0,276	Valid
	4	0,922	0,276	Valid
	5	0,909	0,276	Valid
Motivasi kerja (X ₃)	1	0,902	0,276	Valid
	2	0,874	0,276	Valid
	3	0,864	0,276	Valid
	4	0,753	0,276	Valid
	5	0,859	0,276	Valid
	6	0,863	0,276	Valid

Sumber: Data Olahan, 2016

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner yang digunakan sebagai indikator dari variabel, jika koefisien alpha yang dihasilkan ≥ 0.6 , maka indikator tersebut dinyatakan reliable atau dapat dipercaya.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standart Koefisien Alpha	Keterangan
Kinerja	,945	0,6	Reliabel
Beban Kerja	,941	0,6	Reliabel
Stres Kerja	,957	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	,924	0,6	Reliabel

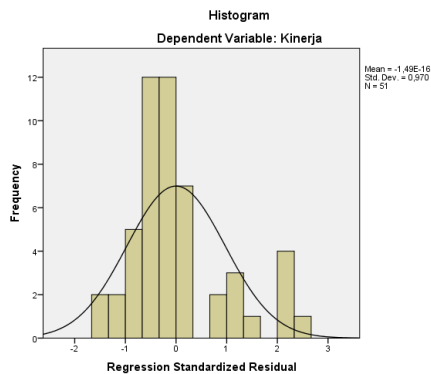
Sumber: Data Olahan 2016

Tabel 3 menunjukkan hasil pengujian bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui pola distribusi dari suatu data hasil penelitian.

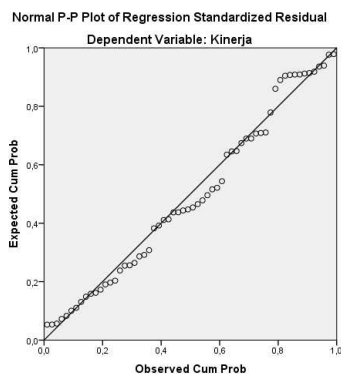
Gambar 2
Kurva Histogram



Sumber: Data Olahan, 2016

Berdasarkan Gambar 2 diketahui bahwa sebaran data yang menyebar ke semua daerah kurva. Maka dapat disimpulkan bahwa data mempunyai distribusi normal.

Gambar 3
Grafik Normal P-P Plot



Sumber: Data Olahan, 2016

Pada grafik di atas dapat dilihat grafik *Normal Probability P-Plot*. Dari gambar tersebut terlihat titik-titik mengikuti garis diagonal. Model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikorelasi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor (VIF)*. Jika nilai *tolerance* tidak kurang dari 0.1

dan nilai VIF tidak lebih dari 10, maka model dikatakan terbebas dari multikolinearitas.

Tabel 4
Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
Beban kerja	,961	1,409	Bebas multikolinearitas
Stres kerja	,801	1,483	Bebas multikolinearitas
Motivasi kerja	,149	6,709	Bebas multikolinearitas

Dependent Variable: Kinerja

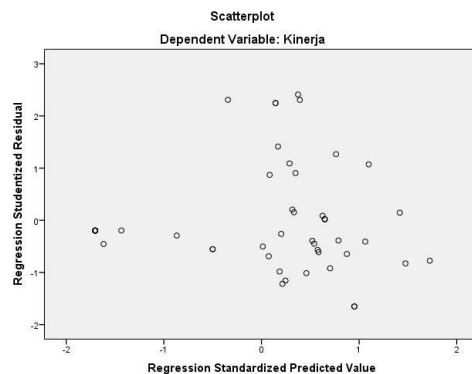
Sumber: Hasil Olahan, 2016

Berdasarkan Tabel 4 di atas, dapat disimpulkan bahwa model dikatakan terbebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan dari pengolahan data yang dilakukan, maka diperoleh hasil uji heteroskedastisitas seperti berikut:

Gambar 4
Scatterplot



Sumber: Data Olahan, 2016

Berdasarkan grafik di atas, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Berganda

Hasil olahan data spss dengan menggunakan metode regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Pengujian Regresi

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standard ized Coeffi cients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	,681	,811		,840	,405
	Beban	,379	,170	,338	3,229	,001
	Stres	,319	,146	,364	2,192	,033
	Motivasi	,225	,102	,268	2,203	,032

Sumber: Data Olahan, 2016

Tabel 5 menunjukkan bahwa persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$\text{Kinerja} = 0,681 + 0,379X_1 + 0,319X_2 + 0,225 X_3 + e$$

1. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru

Hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru diterima. Ini dibuktikan dengan $f_{hitung} (134.929) > f_{tabel} (2.012)$ dan signifikansi $0.000 < 0.05$.

Beban kerja yang dirasakan berlebihan akan mempengaruhi kinerja perawat. Beban kerja yang harus dilaksanakan perawat hendaknya merata, sehingga dapat dihindarkan adanya seorang perawat yang mempunyai beban kerja yang terlalu banyak atau terlalu sedikit. Namun demikian beban kerja yang merata ini tidak berarti bahwa setiap

perawat dalam organisasi tersebut harus tetap sama beban kerjanya. Pada hasil penelitian beban kerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru dinilai perawat cukup baik. Beberapa aspek yang berhubungan dengan beban kerja adalah jumlah pasien yang harus dirawat, kapasitas kerja sesuai dengan pendidikan yang diperoleh, *shift* yang digunakan untuk mengerjakan tugasnya yang sesuai dengan jam kerja yang berlangsung setiap hari.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Gandi (2011) dengan judul "*The role of stres and level of burnout in job performance*" dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat stres dan kelelahan kerja yang dialami karyawan berpengaruh signifikan terhadap penurunan kinerja karyawan. Motivasi kerja yang baik akan mempengaruhi *perform* mereka saat bekerja.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru

Beban kerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru dinilai perawat baik. Ini dibuktikan dengan rata-rata tanggapan responden terhadap beban kerja sebesar 3.43. Dari pengujian yang dilakukan diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru diterima. Ini dibuktikan $t_{hitung} (3.229) > t_{tabel} (2.012)$ dan signifikansi $(0.001) < 0.05$. Artinya, semakin baik beban kerja yang dirasakan oleh

perawat maka akan semakin baik juga kinerja mereka.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh yang dilakukukan oleh Trisianawati (2011), menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan dari beban kerja yang dirasakan terhadap kinerja, sehingga hipotesis yang dilakukan dapat diterima.

Sedangkan dilihat dari kuesioner yang peneliti sebarikan terhadap perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru diketahui bahwa menurut perawat nilai terendah terdapat indikator “Fasilitas dan perlengkapan perawatan di rumah sakit ini mendukung pelayanan pada pasien”, artinya fasilitas dan perlengkapan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru masih belum mendukung pelayanan terhadap pasien sehingga dapat menurunkan kinerja dari perawat.

3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang 4 item pertanyaan yang disebarikan kepada 51 orang perawat sebagai responden di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru diketahui bahwa stres kerja (X_2) tergolong “baik”.

Berdasarkan tabel uji t diketahui bahwa stres kerja memiliki nilai t_{hitung} (2.192) > t_{tabel} (2.012) dan signifikansi (0.033) < 0.05 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara parsial variabel stres kerja (X_2) mempengaruhi kinerja. Selanjutnya nilai koefisien stres kerja sebesar 0.225 yang berarti bahwa jika nilai variabel stres kerja bertambah sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan bertambah

sebesar 0.225 dengan menganggap nilai variabel bebas lain adalah konstan.

4. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru

Motivasi kerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru dinilai perawat cukup baik. Ini dibuktikan dengan rata-rata tanggapan responden terhadap motivasi kerja sebesar 3.31. Dari pengujian yang dilakukan diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru diterima. Ini dibuktikan t_{hitung} (2.203) > t_{tabel} (2.012) dan Sig. (0.032) < 0.05. Artinya, semakin baik motivasi kerja yang dirasakan oleh perawat maka akan semakin baik juga kinerja mereka.

Hasil kesimpulan ini sejalan dengan hasil penelitian Ritonga (2010), yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Instalasi Rawat Inap RSUD Imelda Pekerja Indonesia Medan” menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Imelda Medan. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan Sipatu (2013), yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Undata Palu” menunjukkan hasil secara simultan ketiga variabel yaitu motivasi, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Palu.

Maka kesimpulan ini berimplikasi pada pentingnya manajemen RS Islam Ibnu Sina Pekanbaru memenuhi setiap motif para perawat dalam bekerja karena hasil temuan deskriptif menunjukkan bahwa para pegawai yang kurang termotivasi hanya akan menghasilkan kinerja yang kurang optimal pula.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil analisa yang telah diuraikan pada Bab V, dapat disimpulkan antara lain sebagai berikut:

- a. Beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru terbukti kebenarannya.
- b. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru terbukti kebenarannya.
- c. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh

signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru terbukti kebenarannya.

- d. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru terbukti kebenarannya.

Saran

Adapun saran yang diberikan penulis berdasarkan hasil analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- a. Ada beberapa perawat yang belum mencapai hasil kerja sesuai SOP (*Standard Operating Procedure*). Disarankan kepada pihak rumah sakit untuk memberikan penjelasan tentang *standard operating procedure* secara detail dan merinci agar perawat dapat menjaga konsistensi dan tingkat kinerja serta dapat meminimalisir kesalahan dalam bekerja.
- b. Fasilitas dan perlengkapan perawatan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru belum mendukung pelayanan pada pasien. Hal ini dapat menyebabkan perawat terkendala dalam melayani kesehatan pasien. Diperlukan perbaikan pada sarana dan prasarana di rumah sakit ini.
- c. Hasil rekapitulasi responden menunjukkan tidak semua perawat mendapat dukungan sosial dari pimpinan. Diperlukan dukungan sosial yang positif dari pimpinan agar dapat mengurangi

tingkat stres kerja perawat sehingga tercipta situasi kerja yang kondusif serta memunculkan semangat kerja. Dengan mendapatkan dukungan tersebut kinerja perawat akan lebih terpacu.

- d. Motivasi kerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru tergolong cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya kesempatan untuk mengembangkan karir, kurangnya penghargaan terhadap hasil kerja perawat yang baik serta gaji yang diberikan belum sesuai. Diperlukan evaluasi terhadap motivasi kerja perawat seperti memberikan kesempatan yang adil kepada setiap perawat untuk mengembangkan karir, memberikan *reward* terhadap kinerja perawat yang baik dapat meningkatkan motivasi perawat dalam bekerja, serta memberikan gaji yang adil kepada perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi VI*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Gandi, Josua. C. 2011. *The Role Of Stress And Level Of Burnout In Job Performance Among Nurses*. Nigeria.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Lisnayetti & Hasanbasri, M. 2006. *Beban Kerja Dan Kinerja Dosen Poltekkes Padang*. Padang: Working Paper Series.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosda Karya.
- Munandar, A. S. 2008. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- _____. 2011. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2008. *Ilmu Kesehatan Masyarakat Prinsip-prinsip Dasar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prihatini. 2007. *Analisis Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Rivai, Veithzal & Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke-2. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ritonga, Zulham Andi. 2010. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Instalasi Rawat Inap Pada Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan*. Medan: Universitas Sumatera Utara.

- Sandra, Christyana dan Lilis Sulistyorini. 2007. *Hubungan Pengetahuan Dan Kebiasaan Konsumen Air Minum Isi Ulang Dengan Penyakit Diare*. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Sastrowiharjo, Siswanto. 2006. *Manajemenn Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi I*. Cetakan ke-13. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Trisianawati, Diani Dwi. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Bidan Di Instalasi Rawat Inap Ruang Obstetri RSUP Dr. Kariadi Semarang*. Semarang: Universitas Dian Nuswantoro.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.